

**PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA,
BURNOUT, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER*
KARYAWAN GENERASI MILENIAL PADA PT ZONA EDUKASI
NUSANTARA (ZENIUS EDUCATION) DI JAKARTA**



HENDRIK HERI SANDI

7647120799

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Mendapatkan Gelar Doktor

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2020

Pengaruh Modal Psikologis, Keseimbangan Kehidupan Kerja, *Burnout*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan Generasi Milenial Pada PT Zona Edukasi Nusantara (Zenius Education) di Jakarta

Hendrik Heri Sandi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh modal psikologis, keseimbangan kehidupan kerja, *burnout*, dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*. Sampel yang digunakan sebanyak 80 karyawan generasi milenial pada PT Zona Edukasi Nusantara (Zenius Education) di Jakarta. Metode penelitian yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif, teknis analisis data menggunakan *Path Analysis* dengan program *SPSS* dan *Lisrel*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuh hipotesis diterima; 1) modal psikologis berpengaruh langsung negatif terhadap intensi *turnover*, 2) keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap intensi *turnover*, 3) *burnout* berpengaruh langsung positif terhadap intensi *turnover*, 4) kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap intensi *turnover*, 5) modal psikologis berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, 6) keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, 7) *burnout* berpengaruh langsung negatif terhadap kepuasan kerja, 8) modal psikologis berpengaruh terhadap intensi *turnover* melalui kepuasan kerja, 9) keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* melalui kepuasan kerja, 10) *burnout* berpengaruh terhadap intensi *turnover* melalui kepuasan kerja. Perusahaan *startup* yang banyak mempekerjakan karyawan generasi milenial perlu memerhatikan faktor modal psikologis yang dimediasi faktor kepuasan kerja yang merupakan faktor paling besar pengaruhnya dalam menurunkan intensi *turnover* karyawan, dengan indikator yang paling tinggi memengaruhi intensi *turnover* adalah semangat bertahan, karyawan tetap memiliki semangat bekerja meski kondisi pekerjaan memaksa untuk mampu bekerja sendiri, mampu mengatasi dengan mudah hal-hal membuat stres saat bekerja, dengan demikian karyawan memiliki kemampuan untuk melalui masa-masa sulit dalam bekerja.

Kata Kunci: Intensi *Turnover*, Modal Psikologis, Keseimbangan Kehidupan Kerja, *Burnout*, Kepuasan Kerja, Karyawan Generasi Milenial

The Effects of Psychological Capital, Work-Life Balance, Burnout, and Job Satisfaction on Turnover Intention of Millennial Generation Employees at PT Zona Edukasi Nusantara (Zenius Education) in Jakarta

Hendrik Heri Sandi

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of psychological capital, work-life balance, burnout, and job satisfaction on turnover intention. The sample used was 80 millennial generation employees at PT Zona Edukasi Nusantara (Zenius Education) in Jakarta. The research method used is a quantitative approach, technical data analysis using Path Analysis with the SPSS and Lisrel Program. The results showed that seven hypotheses were accepted; 1) psychological capital has negative direct effect on turnover intention, 2) work-life balance has negative direct effect on turnover intention, 3) burnout has positive direct effect on turnover intention, 4) job satisfaction has negative direct effect on turnover intention, 5) psychological capital has positive direct effect on job satisfaction, 6) work-life balance has positive direct effect on job satisfaction, 7) burnout has negative direct effect on job satisfaction, 8) psychological capital has an effect on turnover intention through job satisfaction, 9) work-life balance has an effect on turnover intention through job satisfaction, 10) burnout has an effect on turnover intention through job satisfaction. Startup companies that employ many millennial generation employees need to pay attention to psychological capital factors mediated by job satisfaction factors which are the most influential factors in reducing employee turnover intentions, with the highest indicator influencing turnover intentions is the spirit of survival, employees still have the spirit of working despite working conditions force to be able to work alone, able to cope easily with stressful things at work, thus employees have the ability to go through difficult times at work.

Keywords: *Turnover Intention, Psychological Capital, Work-Life Balance, Burnout, Job Satisfaction, Millennial Generation Employees*

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA DISERTASI/
PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Co-Promotor

Thamrin

[Signature]

Prof. Dr. H. Thamrin Abdullah, M.M., M.Pd.

Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd.

Tanggal 22-1-2020

Tanggal 22-1-2020

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Dr. Komarudin, M.Si.
(Ketua)¹

[Signature]

06-02-2020

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd.
(Sekretaris)²

[Signature]

29-01-2020

Nama : Hendrik Heri Sandi

No. Registrasi : 7647120799

Tanggal Lulus : 17-02-2020

¹ Rektor Universitas Negeri Jakarta

² Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PASCASARJANA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta Timur 13220
Telepon : (021) 4721340, Faximile: (021) 4897047, Laman: <http://pps.unj.ac.id>,
E-mail: tu.pps@unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar doktor Ilmu Manajemen dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau ada plagiat dalam bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Januari 2020



Hendrik Heri Sandi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Hendrik Heri Sandi
NIM : 7647120799
Fakultas/Prodi : Pascasarjana / S3 Ilmu Manajemen
Alamat email : HendrikHeriSandi_7647120799@mhs.unj.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☐ Tesis ☒ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Modal Psikologis, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Burnout, dan
Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Generasi Milenial
Pada PT Zona Edukasi Nusantara (Zenius Education) di Jakarta

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta

Penulis

(Hendrik Heri Sandi)
nama dan tanda tangan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulisan disertasi ini dapat selesai dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Doktor pada Program Studi Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Disertasi ini diberi judul “Pengaruh Modal Psikologis, Keseimbangan Kehidupan Kerja, *Burnout*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan Generasi Milenial pada PT Zona Edukasi Nusantara (Zenius Education) di Jakarta”. Disertasi ini terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Kajian Pustaka, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, dan Bab V Kesimpulan, Implikasi, dan Rekomendasi.

Penulisan disertasi ini berawal fenomena perubahan tren di dunia industri yang menggabungkan antara teknologi otomatisasi dengan teknologi *cyber*, fenomena ini telah mengubah banyak bidang kehidupan manusia, termasuk bidang ekonomi, dunia kerja, hingga gaya hidup. Dari kajian literatur menunjukkan saat ini revolusi industri 4.0 menjadi tantangan atau peluang bagi pertumbuhan ekonomi di Indonesia, salah satu langkah strategis dalam menghadapi industri 4.0 adalah mendorong inovasi teknologi melalui pengembangan *startup* dengan memfasilitasi inkubasi bisnis agar lebih banyak wirausaha berbasis teknologi di Indonesia. Banyak *startup* bermunculan dan didirikan oleh talenta-talenta muda, begitu juga dengan tim yang terlibat umumnya berasal dari generasi Y atau generasi milenial. Namun, dari berbagai penelitian bahwa generasi milenial ini gemar berpindah kerja dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga berdampak pada meningkatnya *turnover* karyawan, untuk itu perusahaan perlu

memerhatikan faktor-faktor yang dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, penulis mengajukan judul disertasi “Pengaruh Modal Psikologis, Keseimbangan Kehidupan Kerja, *Burnout*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan Generasi Milenial”.

Melalui penelitian ini penulis menganalisis berbagai pengaruh yang dapat menurunkan intensi *turnover* karyawan generasi milenial, seluruh hipotesis penelitian diterima dan telah diperoleh besar kontribusi dari variabel modal psikologis, keseimbangan kehidupan kerja, *burnout* dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap variabel intensi *turnover*. Secara berurutan faktor yang paling berpengaruh besar terhadap intensi *turnover* karyawan generasi milenial pada PT Zona Edukasi Nusantara (Zenius Education) adalah faktor modal psikologis, faktor *burnout*, faktor keseimbangan kehidupan-kerja, dan faktor kepuasan kerja serta dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti oleh penulis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi atau rujukan terhadap penelitian yang berkaitan dengan intensi *turnover*, khususnya penelitian dengan variabel eksogen modal psikologis, keseimbangan kehidupan kerja, *burnout*, dan kepuasan kerja atau penelitian yang relevan. Akhir kata semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan bagi industri kerja pada umumnya.

Jakarta, Januari 2020

H H S

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
RINGKASAN	v
PERSETUJUAN PANITIA UJIAN	xiii
BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI	xv
LEMBAR PERNYATAAN	xvii
KATA PENGANTAR	xix
UCAPAN TERIMA KASIH	xxi
DAFTAR ISI	xxiii
DAFTAR TABEL	xxv
DAFTAR GAMBAR	xxviii
DAFTAR LAMPIRAN	xxix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Pembatasan Penelitian	13
C. Masalah Penelitian	14
D. Rumusan Masalah	16
E. Tujuan Penelitian	17
F. Signifikansi Penelitian	18
G. Kebaruan Penelitian.....	19
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Latar Belakang Teori	21
1. Intensi <i>Turnover</i> Karyawan	21
2. Modal Psikologis	28
3. Keseimbangan Kehidupan Kerja	33
4. <i>Burnout</i>	37
5. Kepuasan Kerja	42
B. Penelitian-penelitian yang Relevan	46
C. Kerangka Teori, Hipotesis, dan Model Penelitian	72
1. Kerangka Teori	72
2. Model Penelitian.....	89
3. Hipotesis Penelitian	92

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian	94
B. Desain Penelitian	94
C. Sampel (Responden, Teknik Pengumpulan Sampel, dan Jumlah Sampel)	96
1. Responden (Populasi Penelitian).....	96
2. Teknik Pengumpulan Sampel dan Jumlah Sampel	96
D. Penyusunan Instrumen	98
1. Intensi <i>Turnover</i>	98
2. Modal Psikologis	100
3. Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	101
4. <i>Burnout</i>	104
5. Kepuasan Kerja	105
E. Data dan Teknik Analisa Data	107
1. Analisis Data	107
2. Prosedur Pengolahan Data	108
3. Teknik Analisis Data	109
F. Hipotesis Statistik.....	118

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden	121
B. Deskripsi Data	126
C. Uji Persyaratan Analisis	138
D. Pengujian Model	151
E. Pengujian Hipotesis	156
F. Pembahasan Hasil Penelitian	164

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan	191
B. Implikasi	193
C. Rekomendasi	199

DAFTAR PUSTAKA	205
-----------------------------	-----

LAMPIRAN-LAMPIRAN	215
--------------------------------	-----

RIWAYAT HIDUP	451
----------------------------	-----

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Masa Kerja Generasi X, Y, dan Z	6
Tabel 1.2 Data <i>Turnover</i> Karyawan Zenius Education	8
Tabel 2.1 Penelitian-Penelitian yang Relevan	53
Tabel 3.1 Pengukuran Sampel Krejcie dan Morgan dengan P Value 0,05.....	97
Tabel 3.2 Jumlah Sampel pada Setiap Unit Kerja PT Zona Edukasi Nusantara (Zenius Education)	97
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Intensi <i>Turnover</i>	99
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Modal Psikologis	101
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja	103
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel <i>Burnout</i>	105
Tabel 3.7 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	106
Tabel 3.8 Tabel Instrumen Koefisien Korelasi Nilai R	116
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	121
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	122
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	123
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan	124
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	125
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Intensi <i>Turnover</i>	127
Tabel 4.7 Rerata Indikator dan Butir Pernyataan Variabel Y	128
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Modal Psikologis	129
Tabel 4.9 Rerata Indikator dan Butir Pernyataan Variabel X ₁	130
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Keseimbangan Kehidupan Kerja	131
Tabel 4.11 Rerata Indikator dan Butir Pernyataan Variabel X ₂	132
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi <i>Burnout</i>	133
Tabel 4.13 Rerata Indikator dan Butir Pernyataan Variabel X ₃	134
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	136
Tabel 4.15 Rerata Indikator dan Butir Pernyataan Variabel X ₄	137
Tabel 4.16 Rangkuman Statistik Deskriptif.....	138
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas Substruktural 1	139
Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas Substruktural 2	139
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural 1	140

Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural 2.....	140
Tabel 4.21 Hasil Uji Autokorelasi Substruktural 1	141
Tabel 4.22 Hasil Uji Autokorelasi Substruktural 2.....	141
Tabel 4.23 Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural 1.....	142
Tabel 4.24 Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural 2.....	142
Tabel 4.25 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 127,913 - 0,943X_1$	144
Tabel 4.26 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 96,708 - 0,765X_2$	145
Tabel 4.27 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 2,448 - 0,992X_3$	146
Tabel 4.28 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 116,046 - 0,961X_4$	147
Tabel 4.29 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_4 = 10,524 + 0,685X_1$	148
Tabel 4.30 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_4 = 27,545 + 0,660X_2$	149
Tabel 4.31 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_4 = 99,520 - 0,680X_3$	150
Tabel 4.32 Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi.....	151
Tabel 4.33 Rangkuman Hasil Pengujian Koefisien Korelasi.....	152
Tabel 4.34 Hasil Uji Signifikan Koefisien Korelasi Parsial antara X_1 terhadap Y, jika X_4 Dikontrol.....	153
Tabel 4.35 Hasil Uji Signifikan Koefisien Korelasi Parsial antara X_2 terhadap Y, jika X_4 Dikontrol.....	153
Tabel 4.36 Hasil Uji Signifikan Koefisien Korelasi Parsial antara X_3 terhadap Y, jika X_4 Dikontrol.....	154
Tabel 3.37 Rangkuman Pengaruh Tidak Langsung X_1 Terhadap Y Melalui X_4 ...	155
Tabel 3.38 Rangkuman Pengaruh Tidak Langsung X_2 Terhadap Y Melalui X_4 ...	155
Tabel 3.39 Rangkuman Pengaruh Tidak Langsung X_3 Terhadap Y Melalui X_4 ...	156
Tabel 3.40 Hasil SPSS Model Pertama.....	156
Tabel 4.41 Hasil SPSS Model Kedua	157
Tabel 4.42 Pengaruh Langsung Antar Variabel.....	160

Tabel 3.43 Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel	163
Tabel 4.44 Koefisien Jalur Indikator Modal Psikologis terhadap Intensi <i>Turnover</i> ...	167
Tabel 4.45 Koefisien Jalur Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Intensi <i>Turnover</i>	172
Tabel 4.46 Koefisien Jalur Indikator <i>Burnout</i> terhadap Intensi <i>Turnover</i>	175
Tabel 4.47 Koefisien Jalur Indikator Kepuasan Kerja terhadap Intensi <i>Turnover</i> ...	180



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Konstelasi Teoritis dari Variabel-variabel Penelitian	89
Gambar 3.1 Model Diagram Jalur	95
Gambar 4.1 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	122
Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	123
Gambar 4.3 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	124
Gambar 4.4 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	125
Gambar 4.5 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	126
Gambar 4.6 Histogram Distribusi Frekuensi Intensi <i>Turnover</i>	127
Gambar 4.7 Histogram Distribusi Frekuensi Modal Psikologis	129
Gambar 4.8 Histogram Distribusi Frekuensi Keseimbangan Kehidupan Kerja....	132
Gambar 4.9 Histogram Distribusi Frekuensi <i>Burnout</i>	134
Gambar 4.10 Histogram Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	136
Gambar 4.11 Model Struktural Antar Variabel	151
Gambar 4.12 Model Struktural Berdasarkan Hasil Perhitungan Lisrel	163
Gambar 4.13 Hasil <i>Uji Goodness Fit Indeks</i> (GFI)	163



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Instrumen Uji Coba	217
Lampiran 2: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	231
Lampiran 3: Instrumen Penelitian	259
Lampiran 4: Data Hasil Penelitian	271
Lampiran 5: Persyaratan Analisis	291
Lampiran 6: Hasil Perhitungan	339
Lampiran 7: Pengujian Hipotesis	367
Lampiran 8: Hasil SPSS	377
Lampiran 9: Surat-Surat	411

